



Centre de Gestion de l'Aisne

Le Temps de travail

Réunions Juin 2008



Compétence de la collectivité

- **Les collectivités ont compétence pour fixer les règles relatives à:**
 - La définition
 - La durée
 - L'organisation du temps de travail des agents

 - **Les collectivités doivent tenir compte des missions spécifiques de chaque agent**
-



Centre de Gestion de l'Aisne

La durée du travail effectif

■ Définition:

C'est le temps de travail pendant lequel:

- les agents sont à la disposition de leur employeur
 - et doivent se conformer à ses directives
 - sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.
-



La durée annuelle du travail

- **Base légale: 1607 heures**
 - **Congés annuels: 25 jours (5 X les obligations légales)**
 - **Jours fériés: forfait annuel de: 7 jours**
 - **Jours de repos de fin de semaine: 104 jours**
-



La journée de solidarité

■ Délibération

- La journée de solidarité est fixée par une délibération, après avis du CTP

■ Modalités:

1. La journée de solidarité peut être un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai.
2. Un jour de RTT en moins.
3. Tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels.

- La journée de solidarité est obligatoire, et seul l'organe exécutif a compétence pour en fixer la date.



La journée de solidarité

■ Exemples

⇒ si la journée est par exemple fixée à **un jour férié qui tombe un lundi, tous les agents sont tenus de l'effectuer ce jour-là**, y compris ceux qui ne travaillent habituellement pas le lundi .

⇒ pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet,



les 7 heures de cette journée sont **proratisées** proportionnellement à leur quotité de temps de travail



Dérogations à la durée annuelle du temps de travail

■ Le Principe

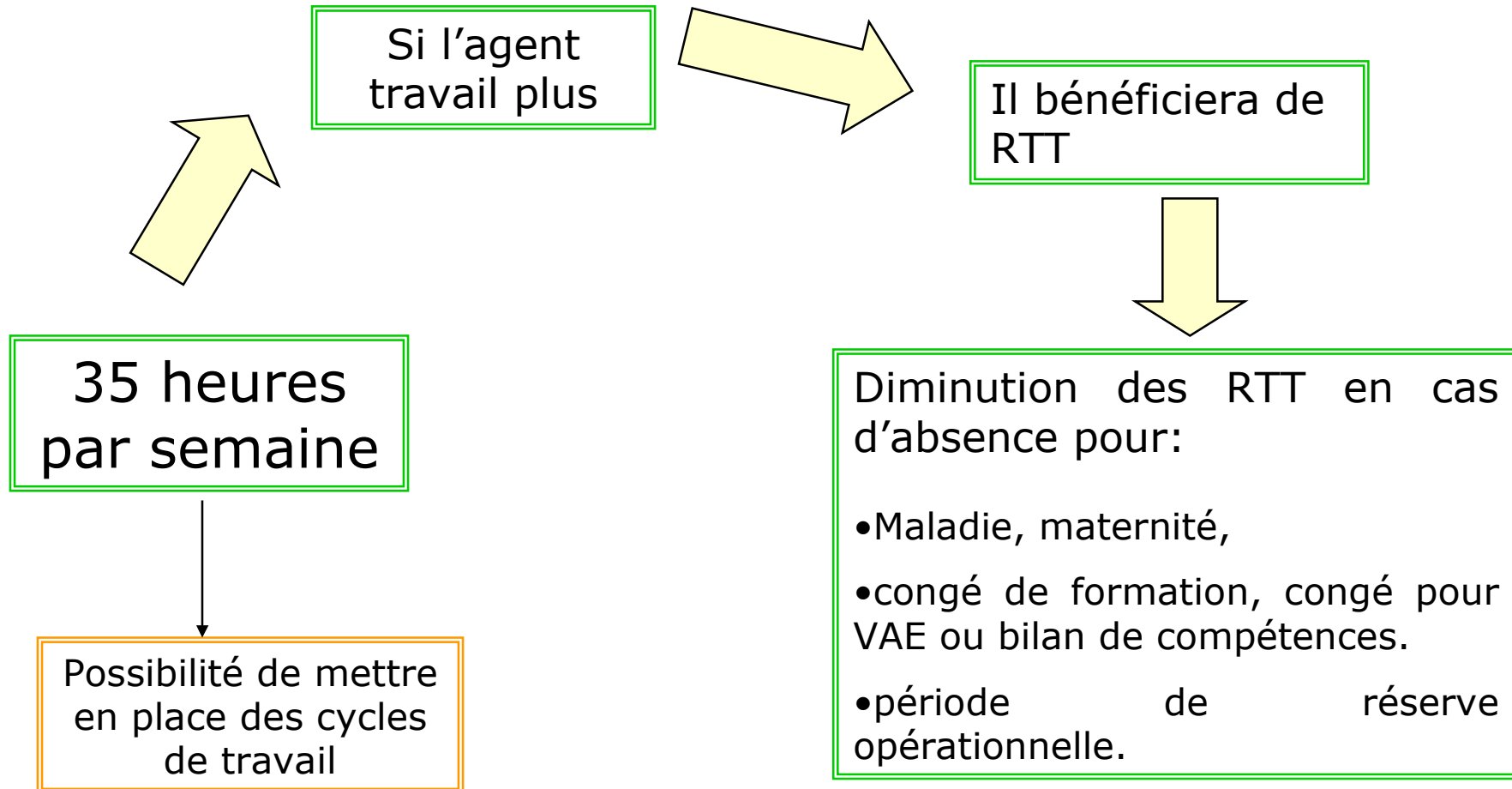
- La durée annuelle du temps de travail peut être réduite par l'organe délibérant

■ Les dérogations

- Le travail de nuit
- Le travail le dimanche
- Le travail en horaires décalés
- Le travail en équipes
- La modulation importante du cycle de travail
- Les travaux pénibles ou dangereux



La durée hebdomadaire du travail





Les Garanties minimales

■ Pour la durée du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif	- ne peut excéder 48 heures
	- ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives
La durée quotidienne de travail	- 10 heures maximum
L'amplitude maximale de la journée de travail	- 12 heures maximum
Le travail de nuit	- 22 heures à 5 heures
	- ou 7 heures entre 22 heures et 7 heures du matin



Les Garanties minimales

■ Pour le repos et les pauses :

Repos quotidien	11 heures minimum
Repos hebdomadaire	35 heures
Pause	20 minutes avant toute période de travail effectif de 6 heures



Exceptions aux garanties minimales

■ Les exceptions aux garanties minimales

1/ Si le service public l'exige pour la protection des biens et des personnes	Il faut un décret en Conseil d'État
2/ Circonstances exceptionnelles	Pour une période définie dans le temps. En informer le CTP.



Les astreintes

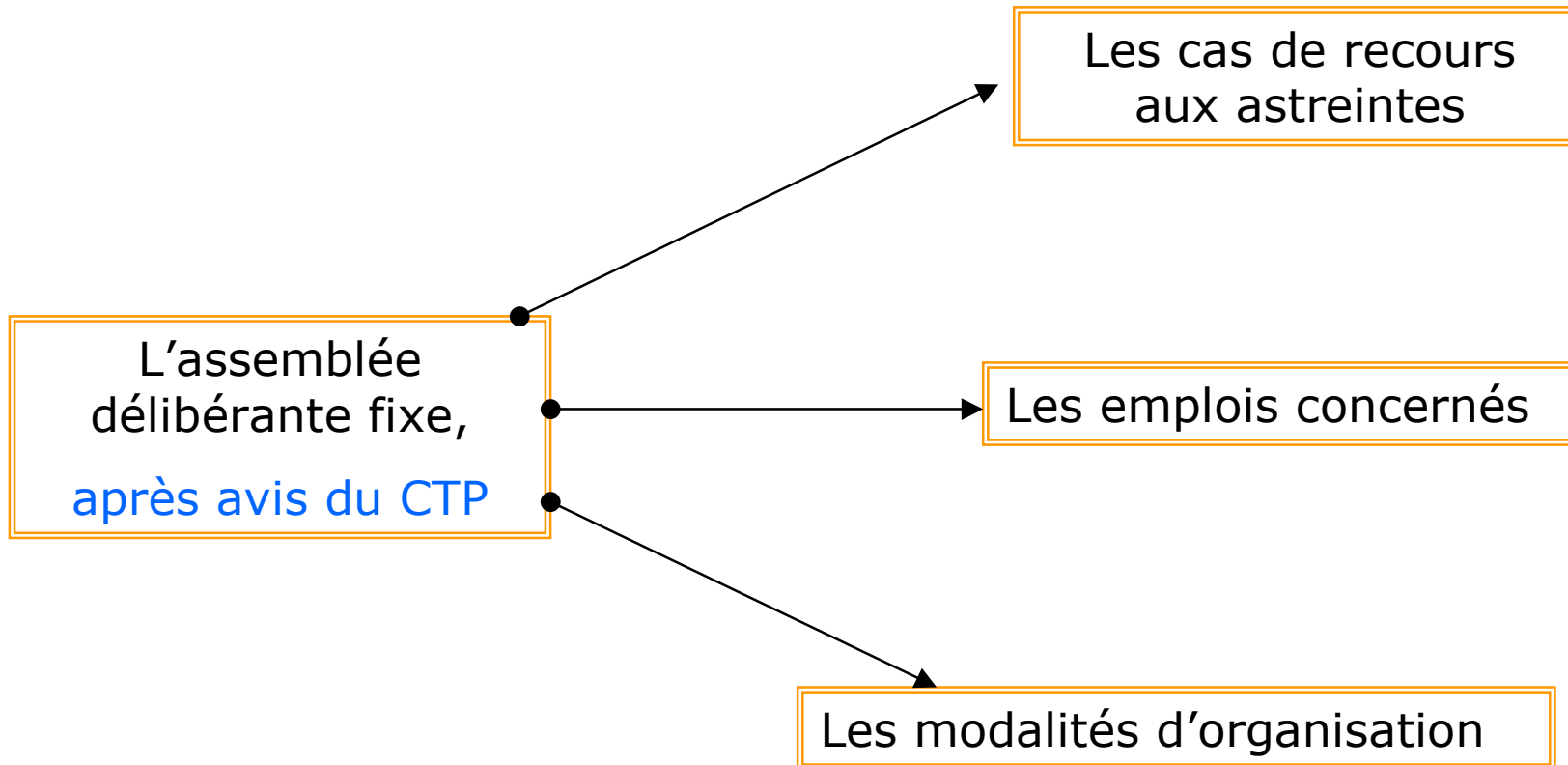
Le principe: l'agent, est cantonné à son domicile ou à proximité,

Pour pouvoir intervenir

- Versement d'une indemnité
- Prise en charge des heures d'intervention et du temps de déplacement

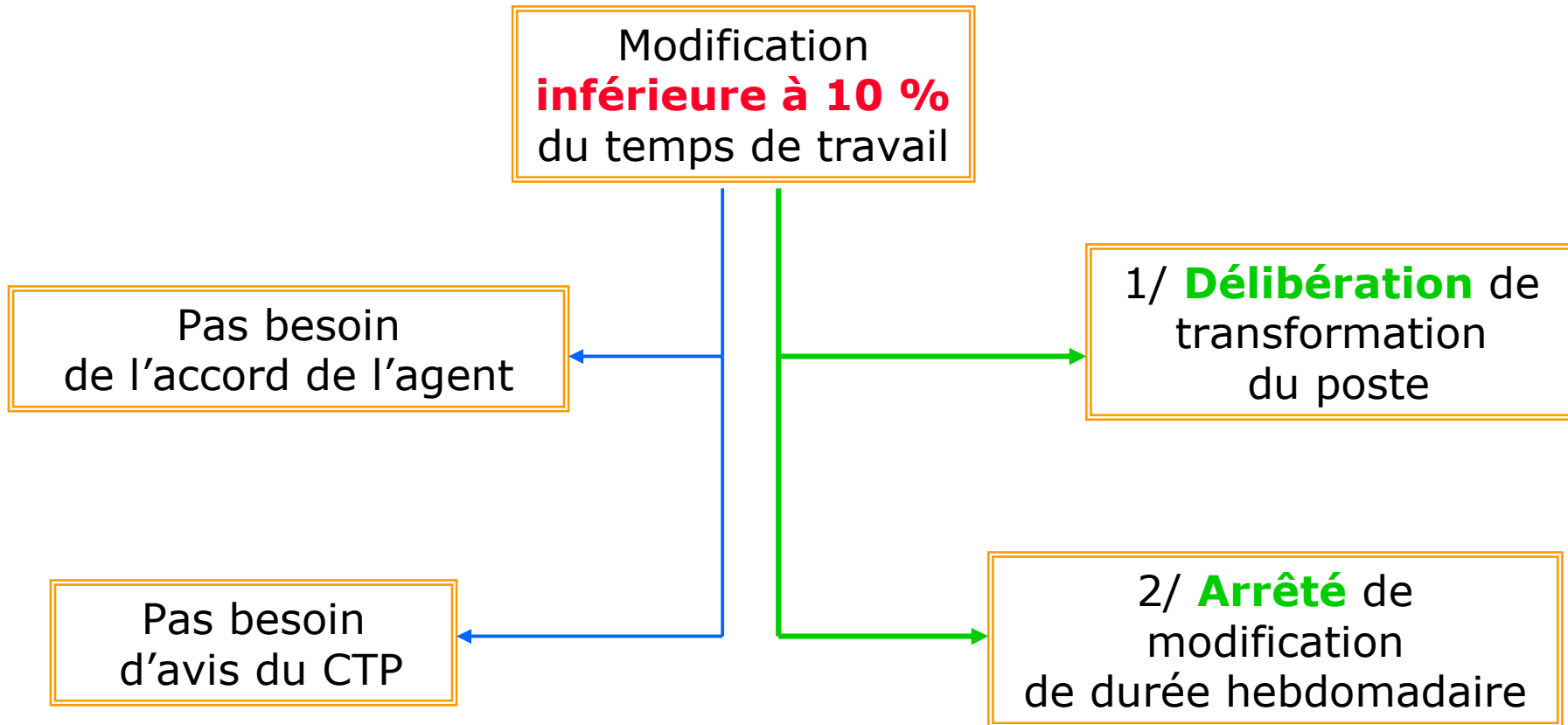


Les astreintes





Modification du temps de travail





Modification du temps de travail

■ Le dispositif de transformation du poste n'est envisageable que:

- Pour les agents à **temps non complet**.
- Si la modification de durée hebdomadaire ne les fait **pas changer de régime de retraite**.

⇒ exemple 1: un agent à 32 heures peut voir son temps de travail augmenter jusqu'à 35 heures ou diminuer jusqu'à 28.8 heures

⇒ exemple 2: un agent à 30 heures peut voir son temps de travail augmenter jusqu'à 33 heures mais pas diminuer à 27 heures car l'agent va changer de régime de retraite. La collectivité ne pourra pas diminuer au delà de 28 heures.

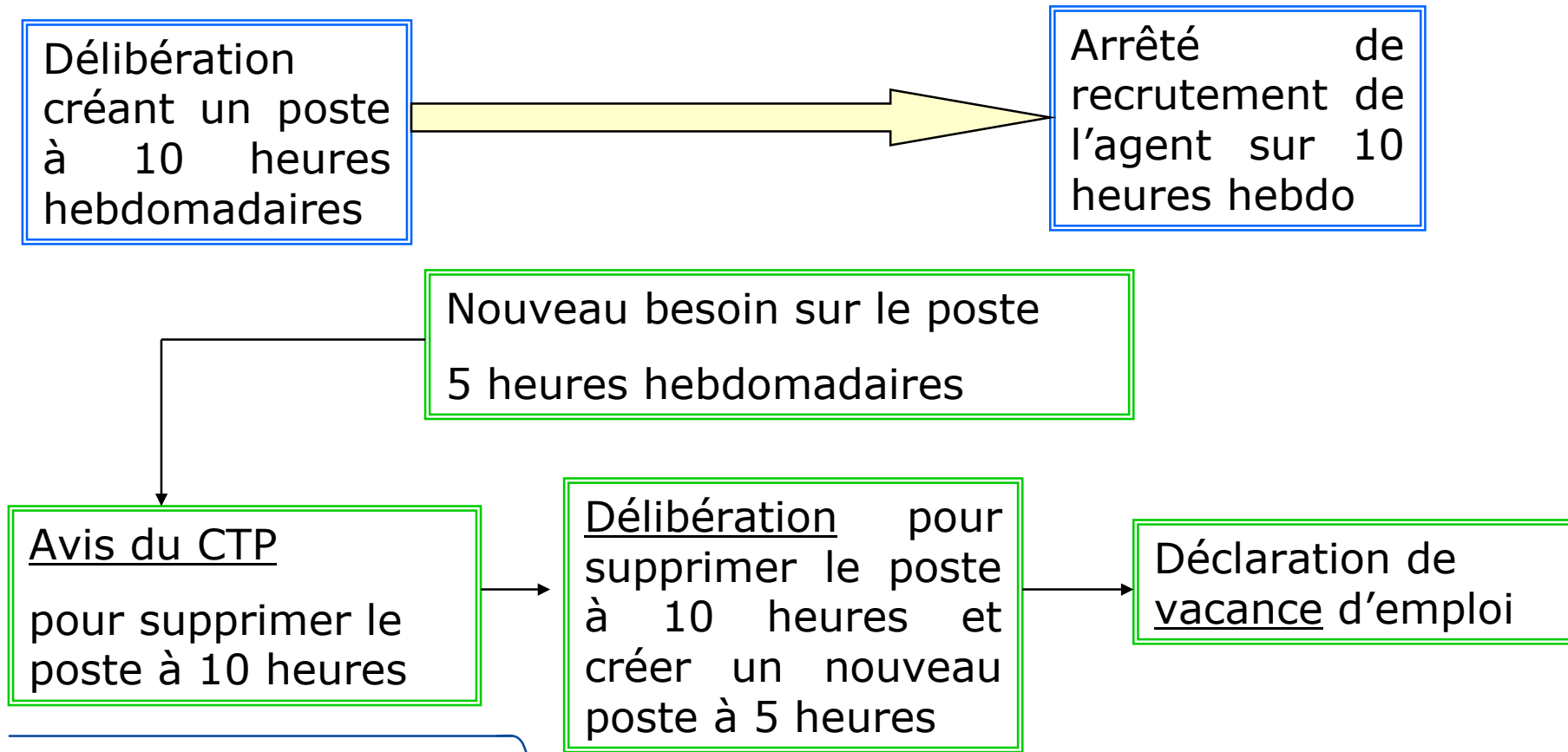


Modification du temps de travail

Agents moins de 17h30 hebdomadaires

Procédure de suppression et de création d'un nouveau poste

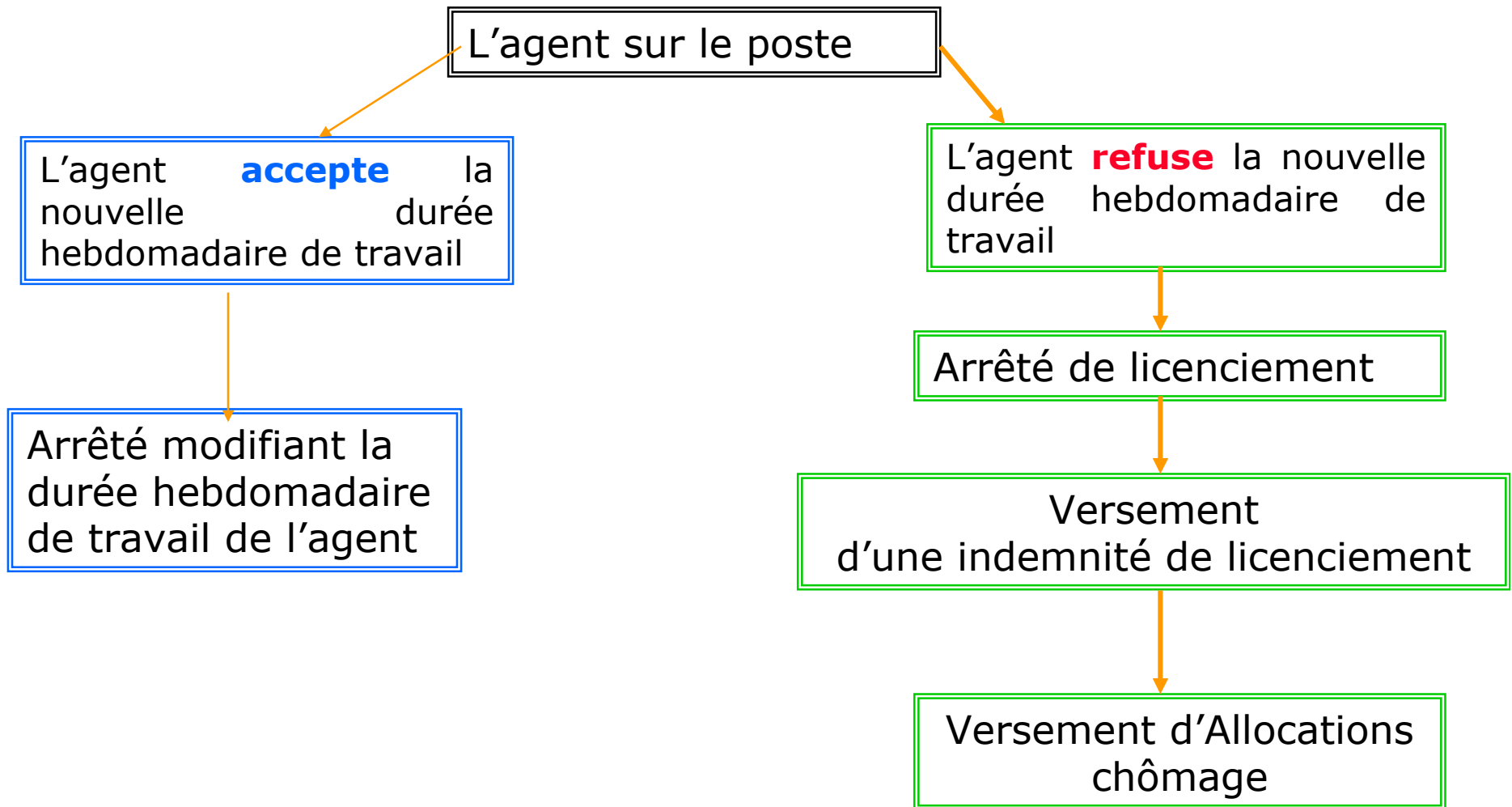
Exemple: 1 agent recruté à 10 heures hebdomadaires dont on souhaite diminuer le temps de travail à 5 heures hebdomadaires





Modification du temps de travail

Agents moins de 17h30 hebdomadaires



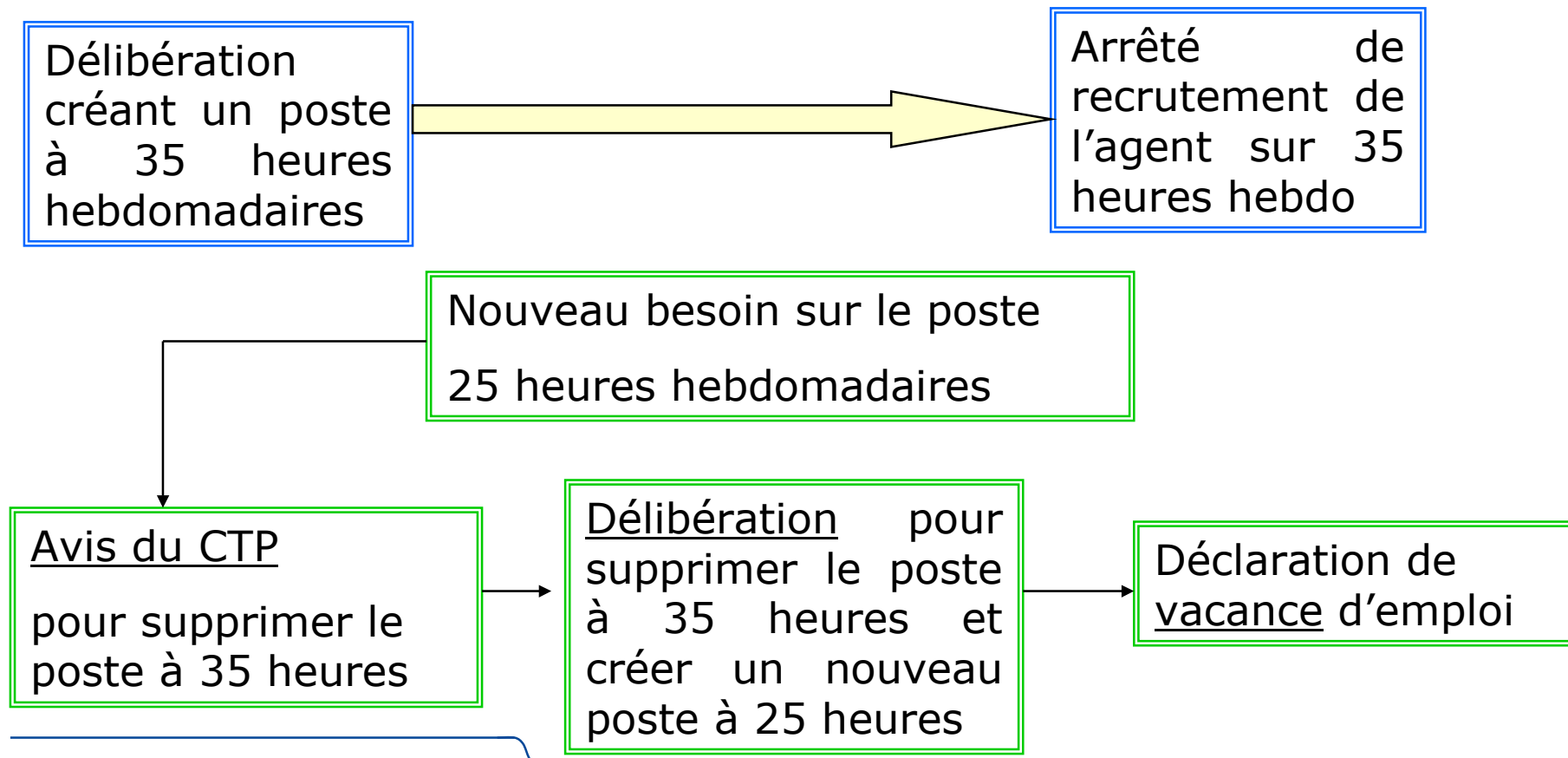


Modification du temps de travail

Centre de Gestion de l'Aisne **Agents effectuant plus de 17h30 hebdomadaires**

Procédure de suppression et de création d'un nouveau poste

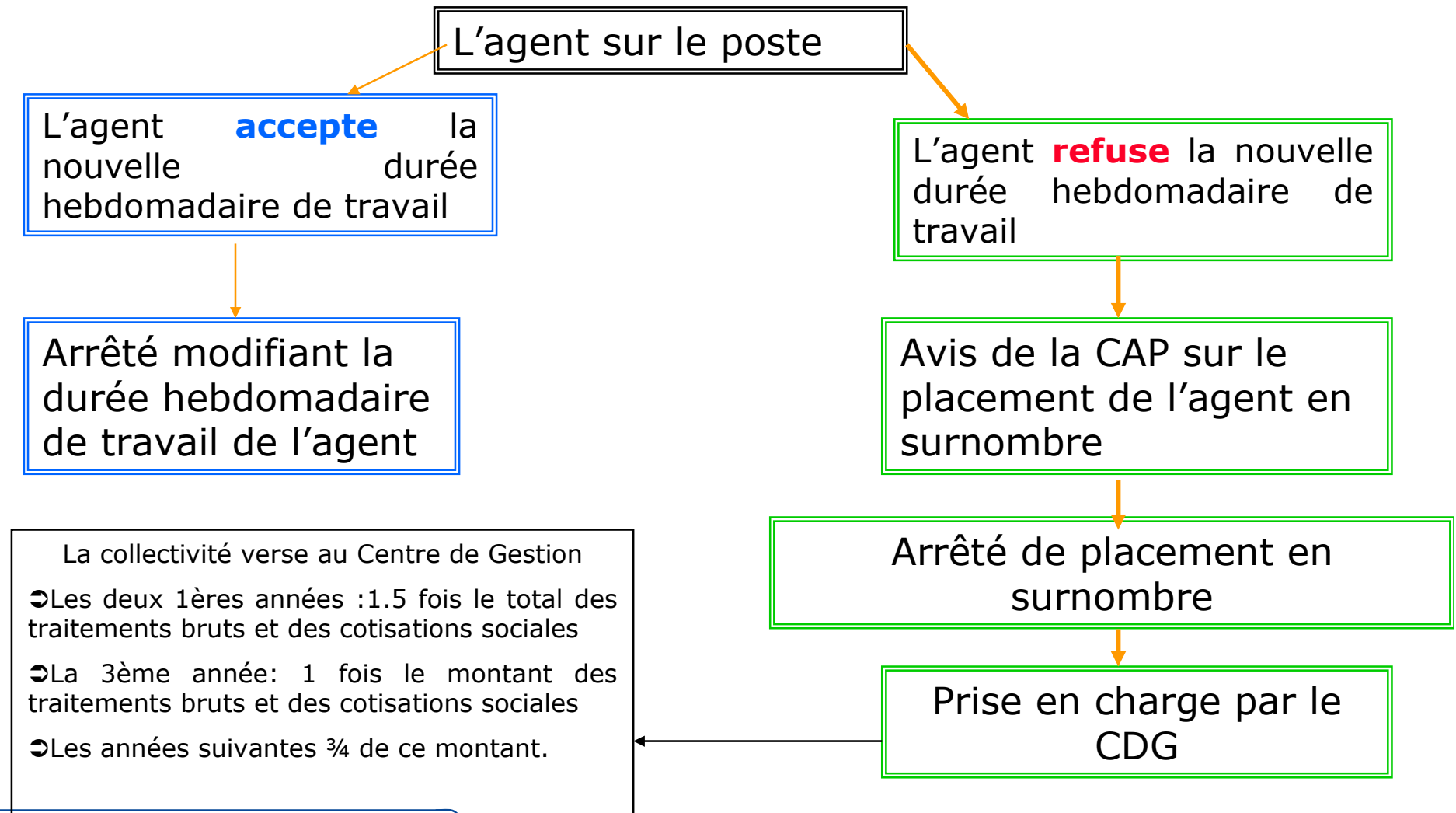
Exemple: 1 agent recruté à 35 heures hebdomadaires dont on souhaite diminuer le temps de travail à 25 heures hebdomadaires





Modification du temps de travail

Centre de Gestion de l'Aisne **Agents effectuant plus de 17h30 hebdomadaires**





Les congés annuels

■ Sont concernés:

- Les stagiaires
- Les titulaires
- Les agents non titulaires de droit public

■ Donnent droit à des congés annuels

- Les périodes travaillées
- Les congés maladie, maternité, AT et maladie professionnelle
- La formation professionnelle
- La formation syndicale
- Les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Les décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical
- Les autorisations d'absence
- Les mesures de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.



La durée du congé

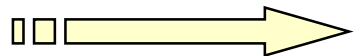
- **Pour une année de services accomplis, l'agent a droit à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.**
- **La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouvrés et non en fonction de la durée hebdomadaire effective de service.**

Cette règle s'applique aussi bien aux agents à temps plein, à temps partiel et à temps non complet



Exemples

- ⇒ L'agent, en principe, travaillant à temps plein à raison de 5 jours par semaine, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouvrés.
- ⇒ L'agent travaillant à temps partiel à raison de 50 % sur 5 jours, aura droit à 25 jours de congés annuels : 5 x 5 jours ouvrés.
- ⇒ L'agent travaillant à temps partiel à raison de 80 % sur 4 jours, aura droit à 20 jours de congés annuels : 5 x 4 jours ouvrés.
- ⇒ L'agent travaillant à temps plein à raison de 6 jours par semaine, aura droit à 30 jours de congés annuels : 5 x 6 jours ouvrés.



L'agent ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs



Cas particuliers

Centre de Gestion de l'Aisne

- **Les agents ayant un rythme de travail annualisé**
 - il convient de déterminer les obligations de travail et les congés annuels sur une base horaire et non en jours.
- **Changements d'obligations hebdomadaires en cours d'année**

Diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine :

Reliquat de congés non pris au cours de la période précédant la modification du nombre de jours travaillés dans la semaine	X	Nombre de jours travaillés dans la semaine (du fait de la diminution)	
		<hr/>	
		Nombre de jours travaillés dans la semaine (avant la diminution)	
12.5 jours	X	$\frac{4 \text{ jours}}{5 \text{ jours}}$	= 10 jours
6 mois 5 X 5 Jours			



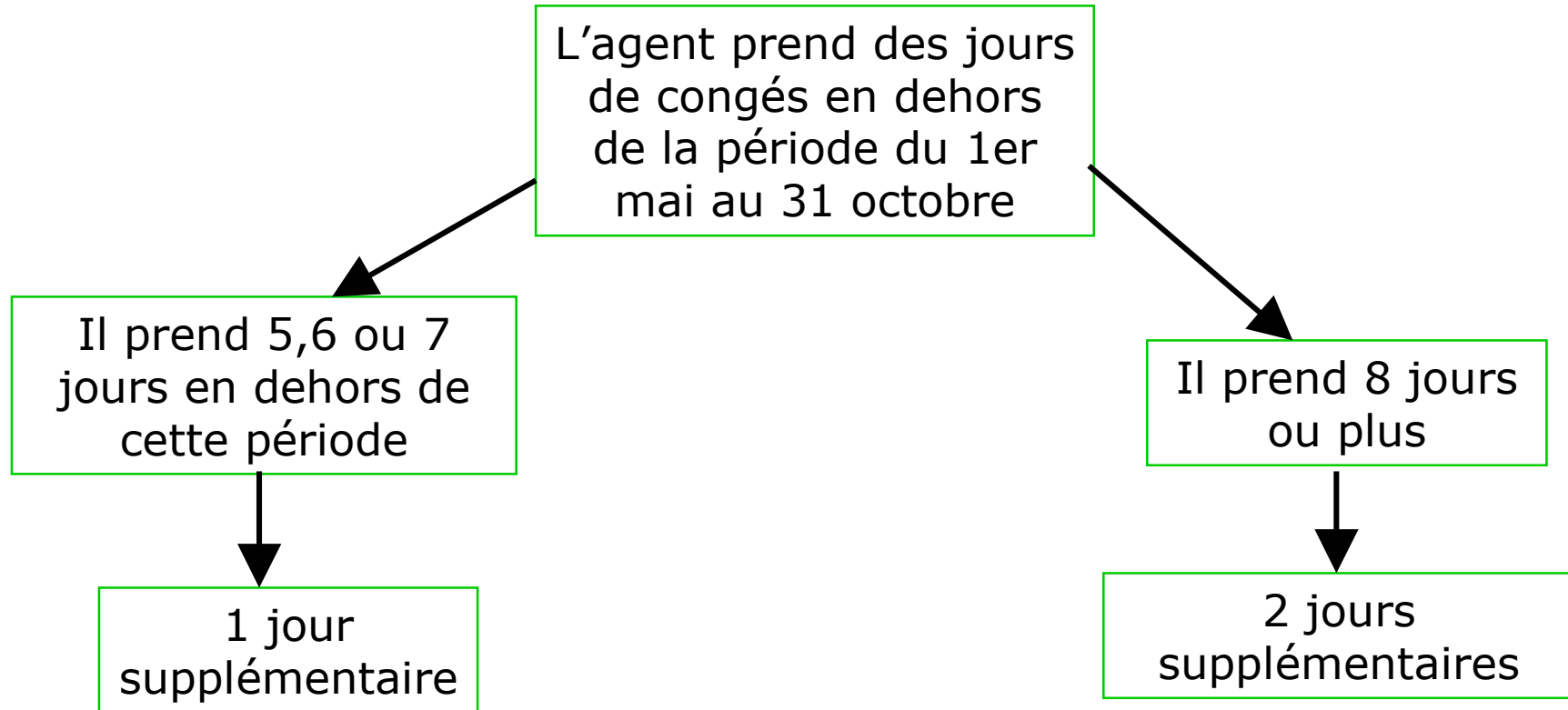
Cas particuliers

- **Les agents effectuant un service irrégulier dans la semaine, ou dont le nombre de jours dans la semaine n'est pas identique**
 - La règle du décompte en jours ouvrés impose d'établir une moyenne hebdomadaire de travail.

- **Le personnel enseignant ou travaillant dans les établissements scolaires.**
 - la collectivité territoriale peut affecter le personnel enseignant pendant les vacances scolaires à des tâches relevant de leurs missions statutaires de façon à développer les activités d'animation culturelle (écoles de musiques, danses, arts plastiques etc..., cours d'initiation dans les centres de loisirs...).



Les jours de fractionnement



Si l'agent travaille à temps partiel, aucune proratisation ne doit être effectuée, puisque ces jours sont attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein.



Au prorata des services accomplis

■ Période de référence

- L'année civile: du 1er janvier au 31 décembre
- Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence, ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de services accomplis.

Exemple :

⇒ Un agent prenant ses fonctions le 1er septembre et soumis à une obligation de services de 5 jours par semaine, a droit à :

$$5 \times 5 = 25 \text{ jours} \times \frac{4}{12} = 8,33, \text{ soit } 8,5 \text{ jours.}$$



Utilisation des congés

- Les congés doivent être utilisés au cours de l'année civile et être épuisés au **31 décembre**.
- Seuls les agents non titulaires peuvent prétendre à une **indemnité compensatrice**.
 - **Si l'agent n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'administration.**
- Le **report** des congés sur l'année suivante est possible sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

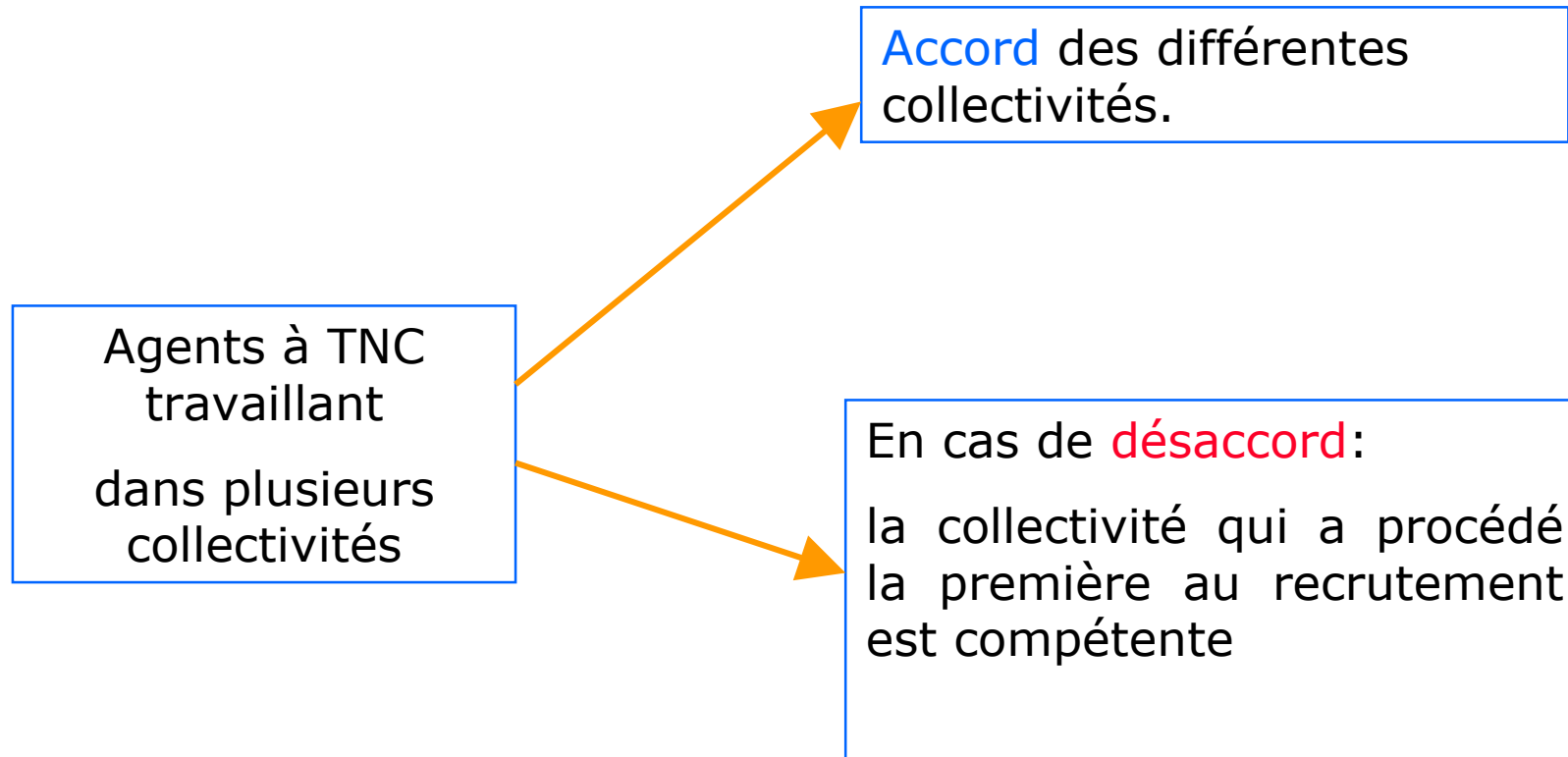


Procédure d'octroi

- L'autorité territoriale doit définir, après consultation des agents intéressés, un calendrier des congés de l'année.
- De même, pour fixer ce calendrier, l'autorité territoriale doit tenir compte :
 - des fractionnements et des échelonnements imposés pour l'intérêt du service,
 - de la priorité dont bénéficient les agents chargés de famille pour le choix de la période (par exemple par rapport au calendrier scolaire).
- Ainsi, l'autorité territoriale ne peut écarter le choix exprimé par un agent ou lui donner l'ordre de prendre ses congés à une date déterminée que pour l'un de ces motifs.
- De même, l'autorité territoriale ne peut placer un agent d'office en congé annuel, en l'absence de demande ou de consultation de l'agent.



Cas particulier





Interruption due à la maladie

Principe: L'agent qui tombe malade en cours de congés annuels est, de droit, placé en congé maladie, sous réserve qu'un certificat médical soit transmis à la collectivité dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt.

Cependant un arrêt du Conseil d'État du 24 mars 2004 vient tempérer ce principe:

« le fonctionnaire ne dispose d'un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions ; si la maladie survient alors que l'intéressé exerce ses droits à congé annuel ou bonifié et n'exerce donc pas ses fonctions, il appartient à l'autorité hiérarchique saisie d'une demande de congé de maladie d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel ou bonifié en cours, ne s'oppose pas à son octroi ».